

بررسی تأثیر ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی بر عملکرد کارکنان در شرکت خودروسازی سایپا

سیدعقیل عطار

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد ساوه، ایران.
seyedaghilata@yahoo.co.uk

احسان افسری

هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان مرکزی، ایران.
Dr.ehsanafsari@gmail.com

چکیده

ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی در سازمان‌ها، به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در تحقق پیشرفت و رشد پایدار در صنایع مختلف، از جمله صنعت خودروسازی، مورد توجه قرار گرفته است. هدف این تحقیق، بررسی تأثیر ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی در شرکت خودروسازی سایپا بر بهبود عملکرد و افزایش توانمندی‌های این سازمان است. روش‌شناسی این تحقیق، به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و ارزیابی تأثیر ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی، از روش تحقیق کمی و مطالعات موردی استفاده شده است. در گام اول مولفه‌های پژوهش با مطالعه پیشینه استخراج شده و با معیار روایی صوری و روایی محتوا (CVR) و آلفای کرونباخ اعتبار سنجی شده است. سپس با استفاده از آمار استنباطی و مدلسازی معادلات ساختاری به تجزیه و تحلیل روابط پرداخته شده است. نتایج نشان می‌دهد ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی در سازمان‌ها بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد. ابعاد فرهنگ جهادی شامل ولایی بودن، سبک زندگی یکپارچه جهادی و پاسخگویی به نیازهای انقلاب و کشور بر مهارت و دانش فنی و همکاری تأثیر معنادار دارد. ابعاد خودکفایی شامل توانایی تولید با کیفیت و داشتن توانایی تحقیق و توسعه بر عملکرد کارکنان و مولفه‌های آن تأثیر معنادار دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ جهادی، خودکفایی، بهبود عملکرد، شرکت خودروسازی سایپا

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، صنعت خودروسازی یکی از صنایع حیاتی و حساس در اقتصاد هر کشور است. تحقق پیشرفت و رشد پایدار در این صنعت، نیازمند توانمندی‌های بالا، عملکرد بهینه و بهره‌وری مطلوب است (فانی و همکاران، ۱۴۰۱). برای دستیابی به این اهداف، ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی در سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است (خادمی و همکاران، ۱۴۰۱). فرهنگ جهادی، به‌عنوان یک فرهنگ پویا و مبتنی بر انگیزه و اشتیاق، توانایی سازمان‌ها را در مواجهه با چالش‌ها و رقابت‌های صنعتی افزایش می‌دهد. همچنین، خودکفایی در صنعت خودروسازی، به‌منظور کاهش وابستگی به منابع خارجی و افزایش قدرت رقابتی، حائز اهمیت است (صفری و همکاران، ۱۴۰۲). در این راستا، این تحقیق به بررسی تأثیر ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی در شرکت خودروسازی سایپا می‌پردازد. سایپا، به‌عنوان یکی از بزرگترین تولیدکنندگان خودرو در ایران، با رقابت شدید در بازار



داخلی و خارجی روبرو است. ایجاد فرهنگ جهادی در سایپا، از طریق الهام بخشیدن به کارکنان و تعبیه ارزش‌هایی همچون تلاش مستمر، انگیزه برای پیشرفت، و عدم تسلیم در مقابل چالش‌ها، به‌منظور تقویت ابتکار و انگیزه در کارکنان، می‌تواند به بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمانی منجر شود. همچنین، توسعه خودکفایی در سایپا، از طریق تقویت ظرفیت تولید داخلی، تحقیق

و توسعه، و بهره‌گیری از منابع موجود در داخل کشور، می‌تواند منجر به کاهش وابستگی به منابع خارجی و افزایش قدرت رقابتی شرکت گردد. این تحقیق با بررسی عوامل کلیدی موفقیت در ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی، به‌عنوان دو عامل اساسی در توسعه صنعت خودروسازی، به شناسایی راهکارها و توصیه‌های عملی برای سایپا پرداخته و در نهایت به بهبود عملکرد و رقابت‌پذیری شرکت کمک خواهد نمود. با توجه به موارد فوق مسئله اصلی این تحقیق به صورت زیر است:

ایجاد فرهنگ جهادی بر خودکفایی کارکنان در شرکت خودروسازی سایپا چه تأثیری دارد؟

چارچوب نظری:

تعریف فرهنگ جهادی:

فرهنگ جهادی به فرآیندی اطلاق می‌شود که در آن کارکنان سازمان، با انگیزه و اشتیاق بالا، در جهت تحقق اهداف سازمانی و مواجهه با چالش‌ها و رقابت‌های صنعتی، تلاش می‌کنند. این فرهنگ با تأکید بر ارزش‌های اخلاقی، همکاری، نوآوری و پیشرفت، به توانایی سازمان در دستیابی به عملکرد بهینه کمک می‌کند (علوی و همکاران، ۱۴۰۲).

تعریف خودکفایی:

خودکفایی در صنعت خودروسازی به معنای توانایی سازمان در تولید کامل و ارائه محصولات و خدمات مورد نیاز صنعت، بدون وابستگی به منابع خارجی است. این توانمندی به‌منظور کاهش هزینه‌ها، افزایش کیفیت محصولات و افزایش قدرت رقابتی در بازارهای بین‌المللی بسیار مهم است (الهیاری و همکاران، ۱۳۹۵).

پیشینه داخلی و خارجی:

در این بخش، پیشینه مطالعات داخلی و خارجی مرتبط با موضوع تحقیق در قالب جدول ۱- آورده شده است.

جدول ۱ - پیشینه پژوهش‌های انجام شده

نویسندگان	سال انتشار	عنوان مقاله	روش تحقیق	نتایج اصلی
فانی و همکاران	۱۴۰۱	بررسی تاثیر فرهنگ جهادی در بهبود عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی	توصیفی - همبستگی	فرهنگ جهادی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنادار دارد. معیارهای عدالت سازمانی در صنایع بزرگ در کنار معیارهای فرهنگ جهادی موجب بهبود عملکرد می شوند.
صوفی و همکاران	۱۴۰۲	بررسی تاثیر فرهنگ جهادی در بهبود عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی	کمی - کیفی	پاداش مشاهده شده شرکت ها از به اشتراک گذاشتن دانش، وابسته به رفتار ناشی از به اشتراک گذاری دانش توسط سایر شرکت ها می باشد. هر چه قابلیت های سازمان در مؤلفه های تأثیرگذار بر انتقال دانش و نوآوری بالاتر باشد، آنگاه شرکت ها در صورت همکاری، عایدی بیشتری کسب خواهند کرد. آنالیز حساسیت در مورد هزینه های همکاری پروژه ها که به واسطه دشواری اجرای پروژه های مشترک ایجاد می گردد نشان می دهد که با افزایش هزینه، شرکت ها از استراتژی همکاری به سمت استراتژی تلافی و سپس به سمت استراتژی عدم همکاری سوق پیدا می کنند.
خادمی و فرازنده	۱۴۰۱	بررسی و آسیب شناسی همسویی راهبردی و عوامل مؤثر بر آن در حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره)	توصیفی - پیمایشی	عوامل محتوایی، محیطی و ساختاری هم بر همسویی و هم بر ابعاد سه گانه اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین میان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب همسویی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی و عوامل سه گانه نامبرده فاصله معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون فریدمن عوامل محتوایی با بیشترین تأثیر و عوامل ساختاری با کمترین میزان تأثیر رتبه بندی شده اند.
علوی و همکاران	۱۴۰۲	الگوی توانمندسازی منابع انسانی در سازمان های دفاعی دانش محور (نمونه پژوهی: اداره تحقیقات و جهاد خودکفایی آجا)	توصیفی - پیمایشی	بر اساس یافته ها مقوله های اصلی الگوی توانمندسازی جامعه هدف عبارتند از: توانمندسازی دانشی، توانمندسازی حرفه ای، توانمندسازی کارکردی، توانمندسازی اخلاقی، توانمندسازی اجتماعی، توانمندسازی نظامی و توانمندسازی شناختی که ارتباط میان آن ها و مقوله های فرعی تشکیل دهنده آن ها، به صورت کمی نیز تأیید شد.
الهیاری و همکاران	۱۳۹۵	بررسی ارتباط بین تفکر سیستمی و چابکی سازمانی در سازمان تحقیقات و جهاد خودکفایی نزا	توصیفی - همبستگی	میان تفکر سیستمی و شاخص های چابکی سازمانی (پاسخ گویی، انعطاف پذیری، شایستگی، سرعت) و در حالت کلی بین تفکر سیستمی و چابکی سازمانی ارتباط معنیداری وجود دارد. در این پژوهش نشان داده شد که میان تفکر سیستمی و چابکی سازمانی در سازمان تحقیقات و جهاد خودکفایی نزا رابطه مثبتی وجود دارد

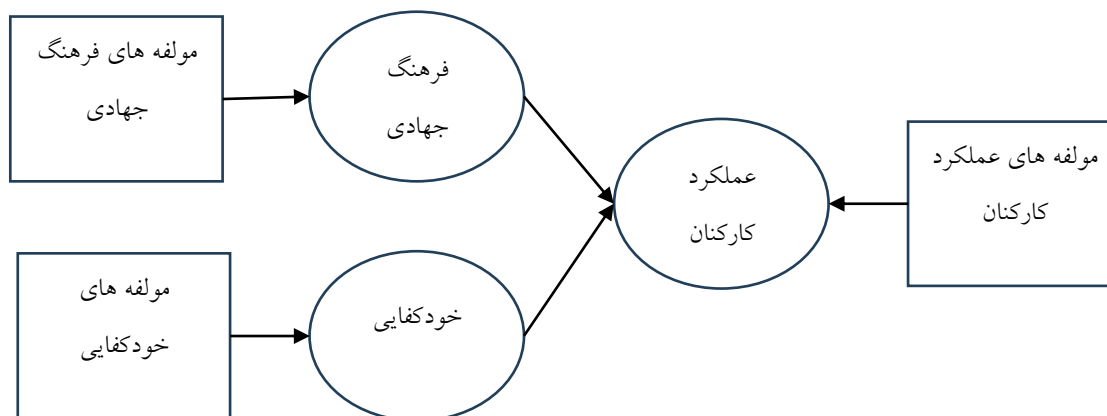
<p>قابلیت‌های رهبری نقش میانجی‌گری را در رابطه بین توانمندی‌های اصلی و عملکرد کسب‌وکار و همچنین در رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد کسب‌وکار دارند. این نتایج برای بومدس‌ها در منطقه تابانان به منظور افزایش کارآمدی و تأثیر آن‌ها در توسعه اقتصادی روستایی، نکات مفیدی را فراهم می‌کنند. این نتایج نشان می‌دهند که برای بهبود عملکرد و تأثیر بومدس‌ها، این سازمان‌ها باید بر توسعه رهبری، ارتقاء توانمندی‌های اصلی و تدابیری برای افزایش رضایت شغلی در اعضای خود تمرکز کنند</p>	<p>توصیفی - پیمایشی</p>	<p>نقش قابلیت‌های رهبری در میانجی‌گری رابطه رضایت شغلی و توانمندی‌های اصلی در عملکرد کسب‌وکار</p>	<p>۲۰۲۳</p>	<p>دوی و همکاران</p>
<p>شیوه‌های منابع انسانی که به پیشرفت شخصی کارمندان، انگیزش و درگیری آن‌ها کمک می‌کنند، و ادغام فناوری‌های جدید یا بهبود یافته در محصولات و فرآیندها. مدل ساخته شده نوآورانه در توسعه صنایع دفاعی، به ویژه در کشورهای در حال توسعه است.</p>	<p>توصیفی - پیمایشی</p>	<p>خودکفایی در صنایع دفاعی: مطالعه موردی اندونزی</p>	<p>۲۰۲۳</p>	<p>ایرفان و همکاران</p>

5

در پژوهش‌های دیگر نیز به خودکفایی بر اثر ایجاد فرهنگ جهادی توجه شده است. بعنوان مثال در مقاله‌ای با عنوان «خودکفایی در صنعت خودروسازی: چالش‌ها و فرصت‌ها برای کشورهای در حال توسعه» که توسط احمد رضا رضایی و همکاران در سال ۲۰۱۸ در مجله مدیریت صنعتی منتشر شده است. در این مقاله، با استفاده از روش تحقیق کیفی و مطالعات موردی از کشورهای مالزی، برزیل و هند، چالش‌ها و فرصت‌های موجود برای خودکفایی در صنعت خودروسازی کشورهای در حال توسعه مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان داده‌اند که خودکفایی در صنعت خودروسازی برای کشورهای در حال توسعه، مزایای بسیاری دارد، از جمله کاهش وابستگی به واردات، افزایش اشتغال، افزایش درآمد، افزایش توانایی رقابتی و افزایش توسعه صنعتی. اما در عین حال، چالش‌هایی مانند نبود سرمایه‌گذاری کافی، نبود توانایی تحقیق و توسعه، نبود توانایی بازاریابی، نبود توانایی تولید با کیفیت و نبود توانایی همکاری با شرکای خارجی نیز وجود دارد. بنابراین، برای رفع این چالش‌ها و بهره‌گیری از فرصت‌ها، نیازمند استراتژی‌های مناسب و سیاست‌های حمایتی از سوی دولت و سازمان‌های مربوطه است (مجله مدیریت صنعتی، ۱۳۹۹).

در مقاله صنعت خودروسازی ایران؛ چالش‌ها و راهکارها به بررسی چالش‌های فنی، اقتصادی، مدیریتی و سیاسی صنعت خودروسازی ایران پرداخته شده است و راهکارهایی برای بهبود وضعیت این صنعت ارائه می‌دهد (جامعه اندیشکده‌ها، ۱۴۰۰). در مقاله دیگر تحلیلی بر چالش‌های صنعت خودروسازی ایران در دوران تحریم، به تحلیل عوامل موثر بر تولید و صادرات خودرو در دوران تحریم می‌پردازد و راهکارهایی برای مقابله با این چالش‌ها مطرح می‌کند. مطالعه‌ای با عنوان فرهنگ جهادی و خودکفایی

در صنعت خودروسازی ایران به بررسی تأثیر فرهنگ جهادی و خودکفایی بر عملکرد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان صنعت خودروسازی ایران می‌پردازد و نتایج آن را ارائه می‌کند (جامعه اندیشکده‌ها، ۱۴۰۱).
با توجه به بررسی پیشینه پژوهش پژوهش‌های انجام شده به بررسی تأثیر خودکفایی و فرهنگ جهادی بر عملکرد سازمان و بر یکدیگر پرداخته اند و شکاف مطالعاتی در این حوزه بررسی تأثیر این دو متغیر بر عملکرد کارکنان سازمان است.
با توجه پیشینه پژوهش مدل مفهومی مقاله به صورت شکل ۱- است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش منبع یافته‌های محقق

روش تحقیق

متودولوژی به کار رفته برای بررسی تأثیر ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی بر عملکرد کارکنان در شرکت خودروسازی سایپا در این مقاله به شرح زیر است:

طراحی پرسشنامه: در ابتدا، پرسشنامه‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها طراحی شده است. پرسشنامه شامل سؤال‌های مربوط به فرهنگ جهادی و خودکفایی در سازمان، ارزیابی عملکرد سازمان در این زمینه‌ها و تأثیر آنها بر عملکرد سازمانی می‌باشد. پرسشنامه براساس پیشینه تحقیق و اهداف مورد بررسی طراحی شده و اعتبار سنجی روایی صوری و روایی محتوا برای آن انجام شده است. برای تعیین CVR از ۲۰ نفر از متخصصان درخواست شد تا هرآیتم را براساس طیف دو قسمتی «ضروری است» و «ضرورتی ندارد» بررسی نمایند. سپس پاسخ‌ها مطابق فرمول زیر محاسبه می‌گردد. نتایج اعتبارسنجی‌ها در قالب جدول ۲- آورده شده است.

(معادله - ۱)

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

بنابراین روش تحقیق کمی، از منظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است.

جدول ۲- مولفه‌های پژوهش و اعتبارسنجی پرسشنامه منبع: داده‌های پژوهش

مؤلفه	شاخص	گویه	مقدار CVR	مقدار CVI	آلفای کرونباخ
فرهنگ جهادی	ولایی بودن	۱	۰.۵۰	۰.۸۰	۰.۷۸۷
		۲	۰.۶۰	۰.۹۰	
		۳	۰.۶۰	۰.۸۰	
فرهنگ جهادی	سبک زندگی یکپارچه جهادی	۴	۰.۵۰	۱.۰۰	۰.۷۰۱
		۵	۰.۶۰	۱.۰۰	
		۶	۰.۶۰	۰.۹۰	
فرهنگ جهادی	پاسخگویی به نیازهای انقلاب و کشور	۷	۰.۶۰	۰.۸۰	۰.۷۵۶
		۸	۰.۵۰	۰.۸۰	
		۹	۰.۶۰	۱.۰۰	
خودکفایی	داشتن توانایی تحقیق و توسعه	۱۰	۰.۵۰	۱.۰۰	۰.۷۶۶
		۱۱	۰.۶۰	۰.۹۰	
		۱۲	۰.۵۰	۰.۹۰	
خودکفایی	داشتن توانایی تولید با کیفیت	۱۳	۰.۵۰	۰.۸۰	۰.۷۵۵
		۱۴	۰.۶۰	۰.۸۰	
		۱۵	۰.۶۰	۰.۸۰	
خودکفایی	داشتن توانایی همکاری با شرکای خارجی	۱۶	۰.۵۰	۰.۸۰	۰.۷۰۴
		۱۷	۰.۶۰	۱.۰۰	
		۱۸	۰.۶۰	۰.۸۰	
عملکرد کارکنان	تحقق اهداف و عملکرد	۱۹	۰.۶۰	۱.۰۰	۰.۷۰۸
		۲۰	۰.۵۰	۰.۹۰	
		۲۱	۰.۵۰	۰.۹۰	
عملکرد کارکنان	مهارت و دانش فنی	۲۲	۰.۵۰	۰.۸۰	۰.۷۵۸
		۲۳	۰.۶۰	۰.۹۰	
		۲۴	۰.۶۰	۰.۸۰	
عملکرد کارکنان	همکاری	۲۳	۰.۶۰	۰.۹۰	۰.۷۶۸
		۲۴	۰.۶۰	۰.۸۰	
		۲۲	۰.۵۰	۰.۸۰	

فرضیه های پژوهش:

با توجه به مطالب بیان شده و مدل مفهومی فرضیه‌های بسیار دیگری وجود دارند که می توان بررسی کرد. اما در این مقاله و با توجه به روش پژوهش فرضیه‌های زیر انتخاب شدند:

فرضیه اول:

ایجاد فرهنگ جهادی بر عملکرد کارکنان در شرکت خودروسازی سایپا تأثیر معنادار دارد.

فرضیه دوم:

خودکفایی بر عملکرد کارکنان در شرکت خودروسازی سایپا تأثیر معنادار دارد.

n_e : تعداد متخصصانی که به گزینه ضروری پاسخ داده اند.

N: تعداد کل متخصصان

اگر مقدار محاسبه شده از مقدار استاندارد قابل قبول برای روایی در این مطالعه (۰,۴۲) بزرگتر باشد اعتبار محتوای آن آیتیم پذیرفته می شود.

برای تعیین معیار CVI اگر مقدار حاصل از ۰,۷ کوچکتر بود گویه رد می شود اگر بین ۰,۷ تا ۰,۷۹ بود باید بازبینی انجام شود و اگر از ۰,۷۹ بزرگتر بود قابل قبول است.

✓ جمع آوری داده‌ها: پس از طراحی پرسشنامه، داده‌ها از طریق توزیع پرسشنامه به اعضای نمونه جامعه آماری جمع آوری شد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت خودروسازی سایپا است که تعداد آن‌ها بر اساس بررسی انجام شده ۱۱۰۰۰ نفر است، نمونه گیری بر اساس جدول مورگان انجام شد و تعداد اعضای نمونه ۳۸۴ نفر انتخاب شدند. نمونه گیری به روش تصادفی ساده از میان کارکنان شرکت سایپا انجام شده است.

✓ تجزیه و تحلیل آماری: داده‌های جمع آوری شده با استفاده از روش تجزیه و تحلیل آماری مورد بررسی قرار گرفته است و از روش مدلسازی رگرسیون استفاده شده است تا تأثیر فرهنگ جهادی و خودکفایی بر عملکرد سازمانی سایپا مورد ارزیابی قرار گیرد.

بنابراین روش تحقیق کمی، از منظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی – پیمایشی است.

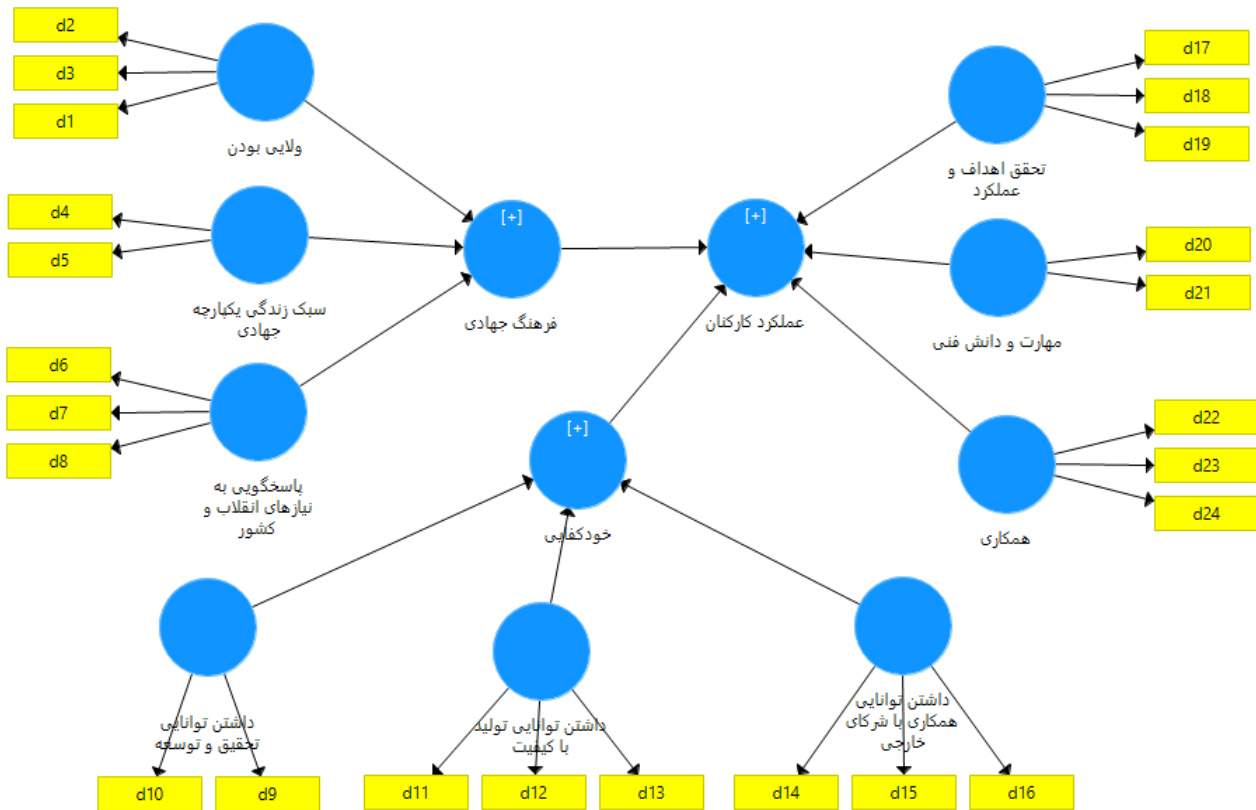
یافته ها

جدول ۳- آزمون کلموگروف و اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها منبع داده‌های پژوهش

متغیر	فرهنگ جهادی	خودکفایی	عملکرد کارکنان
آماره	۰,۰۷۸	۰,۰۶۴	۰,۰۷۳
معناداری	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱

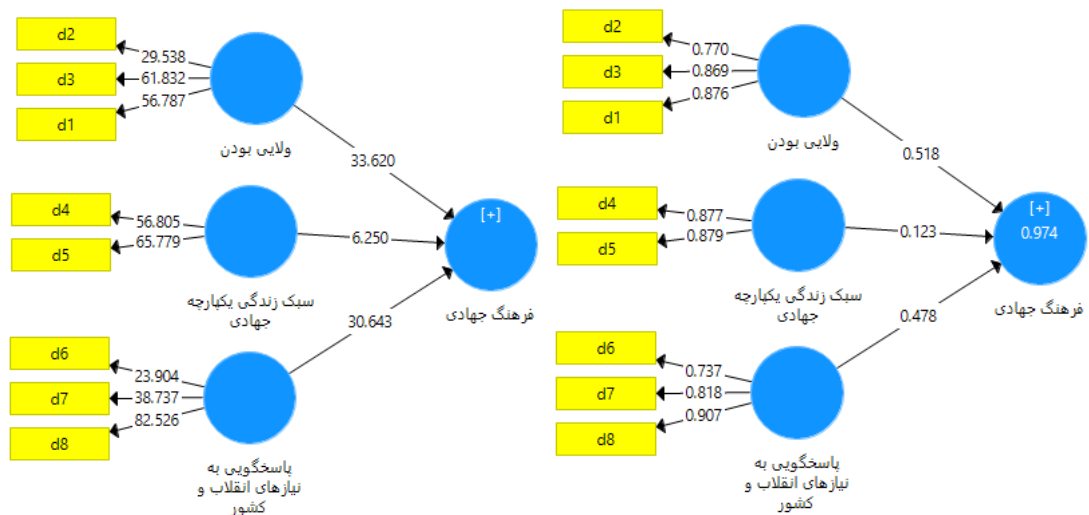
با توجه به جدول ۳- و آزمون فرض انجام شده، و با توجه به این که سطح معناداری آماره کلموگروف تمامی متغیرها کمتر از ۰,۰۵ است. بنابراین فرضیه H_0 مبنی بر نرمال بودن توزیع متغیر وابسته در سطح اطمینان ۹۵٪ رد می شود. این یافته بیانگر این است که متغیرها از توزیع نرمال برخوردار نمی باشند. بنابراین لازم است برای اعتبار سنجی و آزمون از روش‌های نسل دوم و نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شود. در شکل ۲- متغیرهای پنهان مرتبه دوم ابعاد فرهنگ جهادی، خودکفایی و عملکرد کارکنان، با کلیه متغیرهای پنهان مرتبه اول و سنجه‌های مربوطه مشخص هستند. با توجه به رنگ آبی همه متغیرهای پنهان موجود در مدل طراحی شده، از نظر نرم افزار Smart PLS امکان تحلیل مدل مهیا می باشد. لذا برای تحلیل مدل مطرح در این پژوهش می توان اقدام کرد.

9

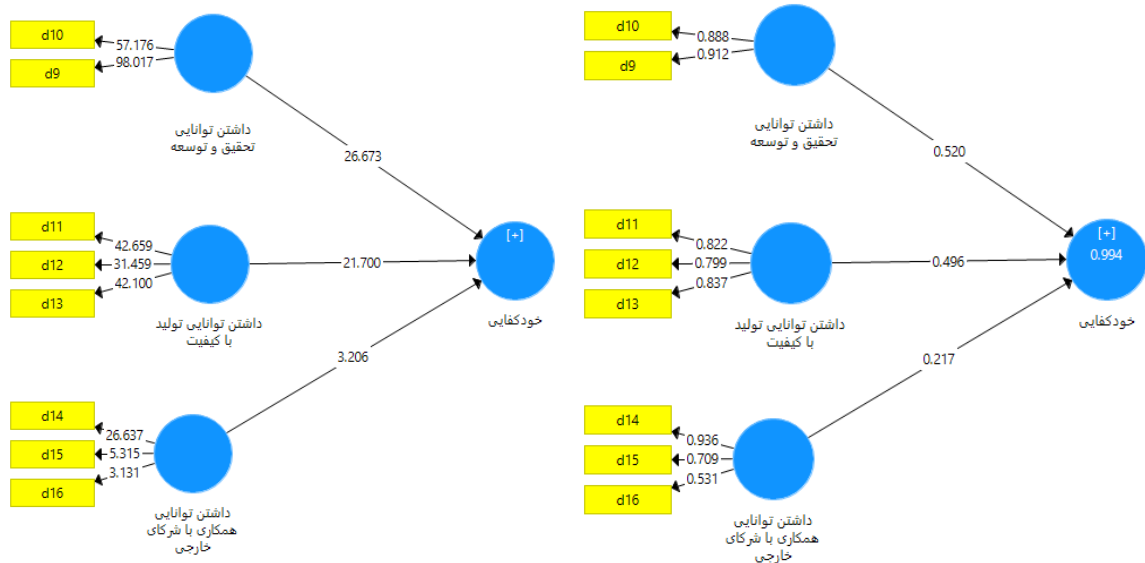


شکل ۲- مدل پژوهش در نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳,۰ منبع محقق ساخته

تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش:

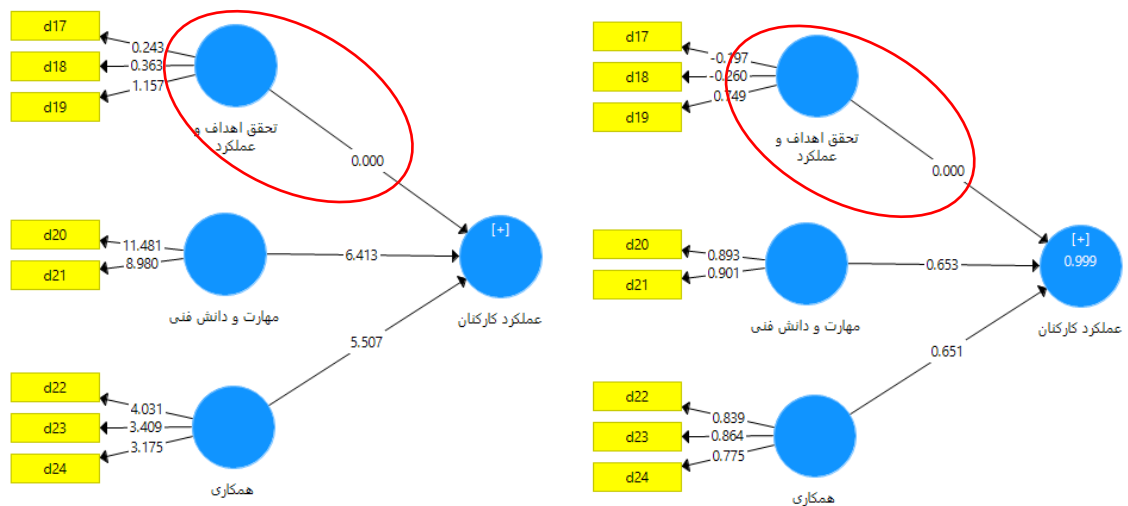


شکل ۳- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم معناداری-تصویر سمت چپ- و بارعاملی فرهنگ جهادی منبع خروجی نرم افزار

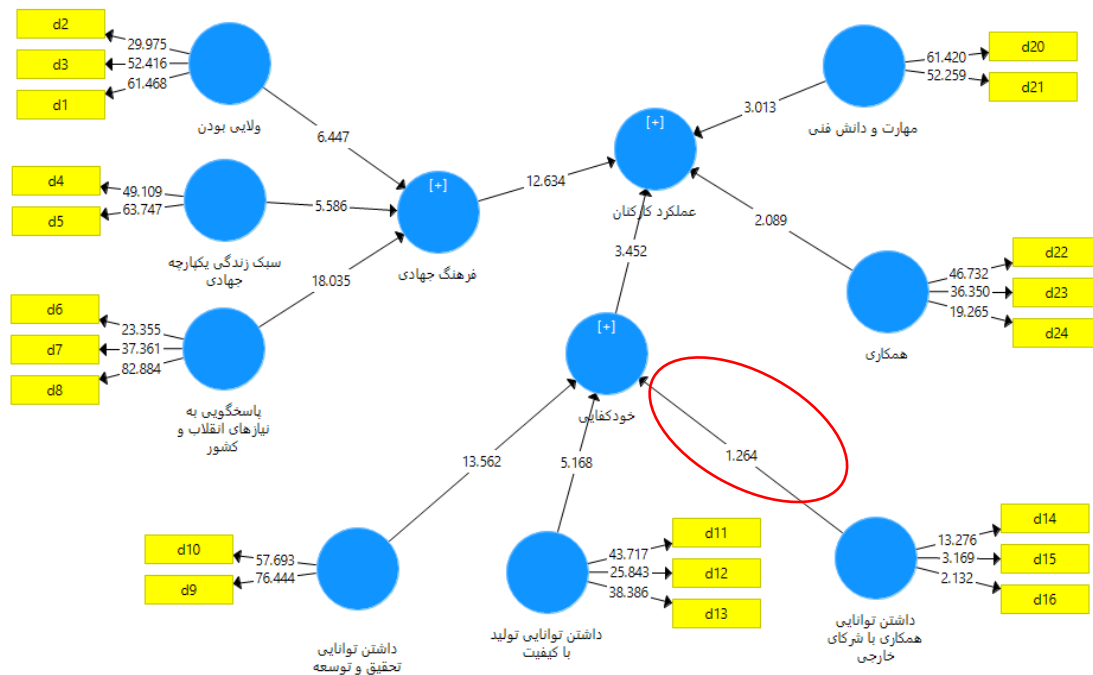


شکل ۴- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم معناداری- تصویر سمت چپ- و بارعاملی خودکفایی منبع خروجی نرم افزار

10



شکل ۵- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم معناداری- تصویر سمت چپ- و بارعاملی عملکرد کارکنان منبع خروجی نرم افزار



11

شکل ۶- مدل اصلی پژوهش منبع خروجی نرم افزار

با توجه به شکل ۳- و شکل ۴- بارهای عاملی بالاتر از ۰,۴ و ضرایب معناداری بالاتر از ۱,۹۶ است. لذا این مدل‌های ساختاری در سطح مناسبی از برازش قرار دارد. در شکل ۵- تحلیل عاملی تاییدی متغیر عملکرد کارکنان آورده شده است. مشاهده می شود بعد تحقق اهداف و عملکرد دارای ضریب معناداری کمتر از ۱,۹۶ است و باید از مدل حذف شود. اما بقیه ابعاد معنادار هستند.

در شکل ۶- مدل اصلی پژوهش و معناداری ابعاد مدل مشاهده می شود. با توجه به شکل ۶- بعد داشتن توانایی همکاری با شرکای خارجی در مولفه خودکفایی در میان کارکنان سایپا دارای معناداری کمتر از ۱,۹۶ بوده و از مدل حذف می شود. بارهای عاملی نیز با توجه به معنادار بودن باید در مدل اصلی با شاخص‌های دیگر نظیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی، معیار R^2 ، معیار Q^2 ، معیار GOF ارزیابی شود.

جدول ۴- خلاصه معیارهای ارزیابی مدل پژوهش در نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳,۰

متغیرها	پایایی ترکیبی	روایی همگرا	معیار R^2	معیار Q^2	Communality	ندارد
حدآستانه پذیرش قوی	> ۰,۷	> ۰,۵	> ۰,۶۷	> ۰,۳	> ۰,۲۵	ندارد
متغیرها	پایایی ترکیبی	روایی همگرا	معیار R^2	معیار Q^2	Communality	GOF
داشتن توانایی تحقیق و توسعه	۰,۸۹۵	۰,۸۱۰	ندارد.	ندارد.	۰,۳۶۲	۰,۲۴
خودکفایی	۰,۷۴۳	۰,۲۸۶	۰,۶۶۶	۰,۱۵۱	۰,۱۲۲	۰,۲۴
داشتن توانایی تولید با کیفیت	۰,۸۵۹	۰,۶۷۰	ندارد.	ندارد.	۰,۳۶۶	۰,۲۴
سبک زندگی یکپارچه جهادی	۰,۸۷۰	۰,۷۷۰	ندارد.	ندارد.	۰,۲۸۶	۰,۲۴

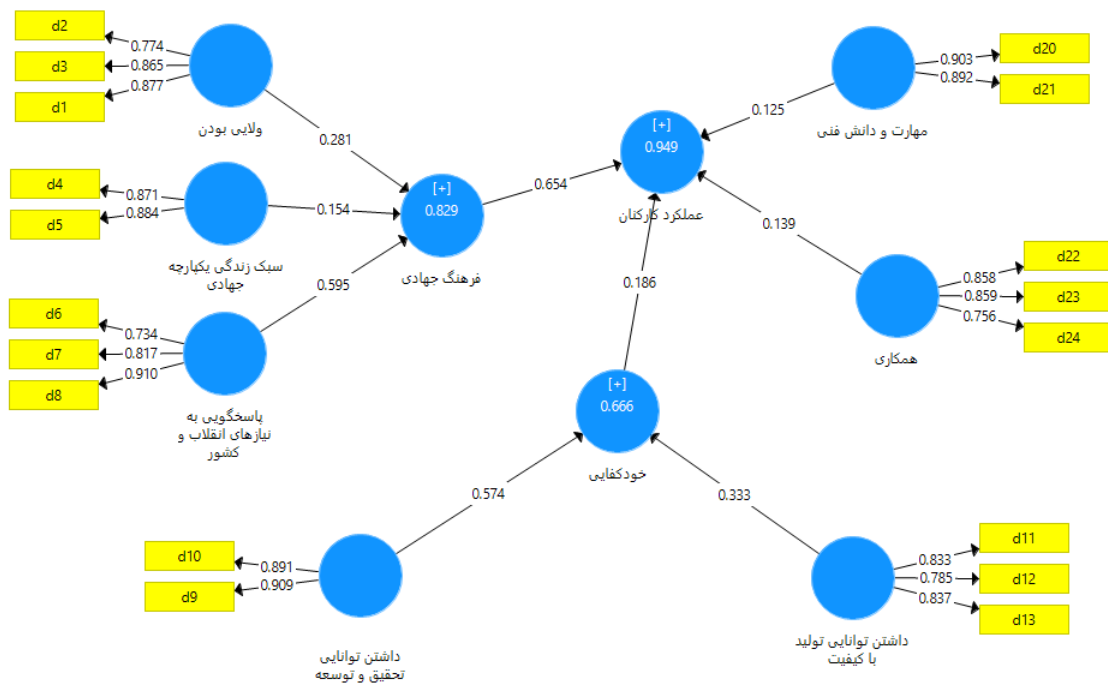
	۰,۱۲۷	۰,۲۲۸	۰,۹۴۹	۰,۲۶۱	۰,۷۷۹	عملکرد کارکنان
	۰,۲۴۴	۰,۲۸۱	۰,۸۲۹	۰,۳۷۷	۰,۸۱۳	فرهنگ جهادی
	۰,۳۵۲	ندارد.	ندارد.	۰,۸۰۵	۰,۸۹۲	مهارت و دانش فنی
	۰,۳۶۰	ندارد.	ندارد.	۰,۶۸۲	۰,۸۶۵	همکاری
	۰,۳۹۳	ندارد.	ندارد.	۰,۷۰۶	۰,۸۷۸	ولایی بودن
	۰,۳۵۴	ندارد.	ندارد.	۰,۶۷۸	۰,۸۶۲	پاسخگویی به نیازهای انقلاب و کشور
GOF	برای محاسبه استفاده می‌شود.	پذیرفتن مولفه های کم مشروط به بالا بودن GOF و سایر معیارها	پذیرفتن مولفه های کم مشروط به بالا بودن GOF و سایر معیارها	پذیرفتن مولفه های کم مشروط به بالا بودن GOF و سایر معیارها	پذیرش تمام مولفه‌ها	نتیجه

12

برای برازش مدل پژوهش به صورت کامل در هر دو بخش اندازه گیری و ساختاری با توجه به معیار GOF و طبق محاسبات صورت گرفته براساس خروجی های نرم افزار Smart PLS مقدار ضریب GoF برای مدل پژوهش حاضر برابر ۰/۲۴ می باشد که با توجه به مقادیر حدی برای برازش ضعیف، متوسط و قوی، نشان از برازش کلی متوسط و نسبتاً قوی برای مدل دارد. به منظور برازش قوی می توان ابعاد و مولفه های دارای معیارهای روایی همگرا و پایایی ترکیبی را حذف کرد. در این مطالعه به همین مقدار اعتبار بسنده شده است. محاسبات مربوط به این معیار برای مدل پژوهش در ذیل آمده است.

رابطه- (۱)

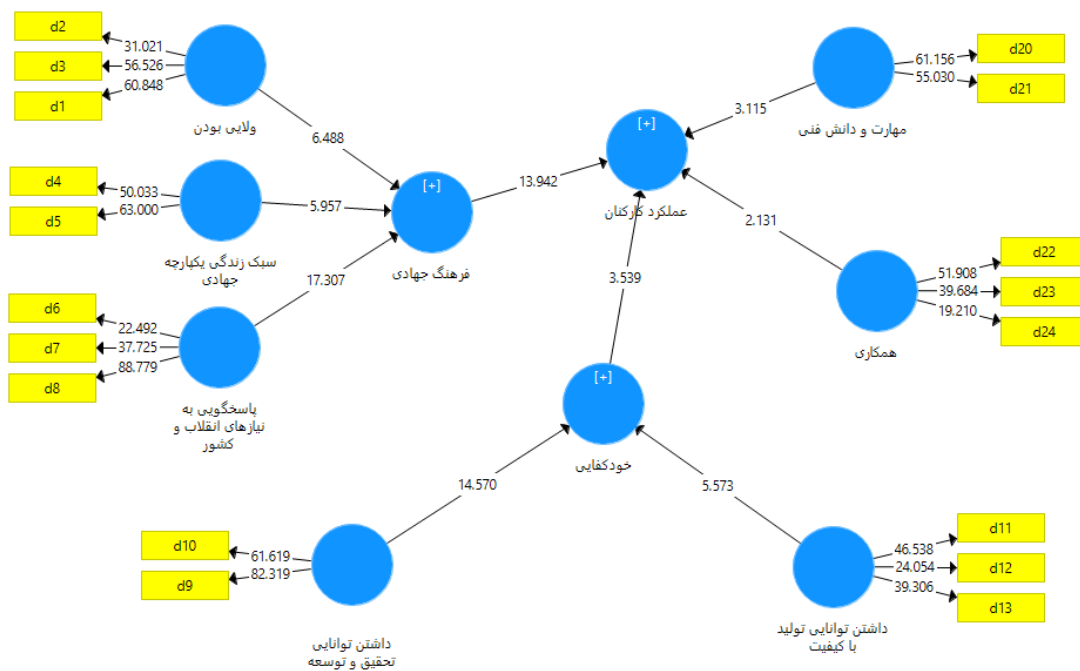
$$GoF = \sqrt{Communalities \times R^2} = \sqrt{0/29 \times 0/81} = 0/24$$



13

شکل ۷- ضرایب بارهای عاملی مدل اصلی و نهایی پژوهش منبع خروجی نرم افزار

در شکل ۷- ضرایب بارهای عاملی مدل اصلی و نهایی پژوهش آورده شده است و شکل ۸- معناداری مولفه ها و سنجه ها را نشان می دهد.



شکل ۸- معناداری ضرایب بارهای عاملی مدل اصلی و نهایی پژوهش منبع خروجی نرم افزار

با توجه به شکل ۷- و شکل ۸- ایجاد فرهنگ جهادی بر عملکرد کارکنان در شرکت خودروسازی سایپا تأثیر معنادار دارد. مقدار این معناداری ۱۳,۹۴۲ است که بالاتر از ۱,۹۶ بوده و مقدار ضریب تأثیر این رابطه ۰,۶۵۴ است. عبارتی ایجاد فرهنگ جهادی بر عملکرد کارکنان با مقدار ۰,۶۵۴ اثر دارد. همچنین در بررسی فرضیه دوم می‌توان گفت خودکفایی بر عملکرد کارکنان در شرکت خودروسازی سایپا تأثیر معنادار دارد. مقدار این معناداری ۳,۵۳۹ است که بالاتر از ۱,۹۶ بوده و مقدار ضریب تأثیر این رابطه ۰,۱۸۶ است. عبارتی خودکفایی بر عملکرد کارکنان با مقدار ۰,۶۵۴ اثر دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق به بررسی تجربی تأثیر ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی بر عملکرد کارکنان در شرکت خودروسازی سایپا پرداخت. برای سنجش متغیرهای پژوهش در شرکت مورد بررسی از بررسی پیشینه پژوهش، غربال‌گری و ایجاد پرسش‌نامه‌ها با اعتبارسنجی استفاده گردید. نتایج به دست آمده با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳,۰ و SPSS27.0 در سطح اطمینان ۹۵ درصد تجزیه و تحلیل شدند. این مدل تحلیلی به منظور بررسی تأثیر ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی بر عملکرد کارکنان در شرکت خودروسازی سایپا ایجاد شده است. در این مدل، مولفه‌های متعددی مورد بررسی قرار گرفته‌اند که شامل ولایی بودن، سبک زندگی یکپارچه جهادی، پاسخگویی به نیازهای انقلاب و کشور، داشتن توانایی تحقیق و توسعه، داشتن توانایی تولید با کیفیت، داشتن توانایی همکاری با شرکای خارجی، تحقق اهداف و عملکرد، مهارت و دانش فنی، همکاری هستند و در سه بعد اصلی ایجاد فرهنگ جهادی، خودکفایی و عملکرد کارکنان تقسیم بندی شدند.

با توجه به خروجی های بدست آمده و تحلیل انجام شده می‌توان نتیجه گیری کرد که ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی در شرکت خودروسازی سایپا می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان داشته باشد. فرهنگ جهادی با مولفه‌های ولایی بودن، سبک زندگی یکپارچه جهادی و پاسخگویی به نیازهای انقلاب و کشور، می‌تواند ارزش‌ها و انگیزه‌های اجتماعی و ایدئولوژیکی را در کارکنان تقویت کند. این فرهنگ می‌تواند بهبود همکاری و اتحاد در سازمان را ترویج داده و باعث ارتقای انگیزه و تعهد کارکنان به اهداف و مأموریت‌های شرکت شود.

همچنین، خودکفایی نیز با مولفه‌هایی مانند تحقیق و توسعه، تولید با کیفیت و استفاده از مهارت‌های فنی، می‌تواند بهبود عملکرد و کارایی کارکنان را به همراه داشته باشد. توانایی تحقیق و توسعه در شرکت خودروسازی سایپا می‌تواند منجر به نوآوری و بهبود فرآیندها و محصولات شود. همچنین، تولید با کیفیت و استفاده از مهارت‌های فنی در کارکنان می‌تواند بهبود کیفیت محصولات و خدمات را به همراه داشته باشد.

بنابراین، ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی در شرکت خودروسازی سایپا می‌تواند بهبود عملکرد کارکنان را تسهیل کند و باعث موفقیت و پیشرفت سازمان در رقابت بازار و تحقق اهداف شرکت شود. بهبود عملکرد کارکنان در شرکت خودروسازی سایپا می‌تواند به عوامل مختلفی بستگی داشته باشد. ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی در سازمان می‌تواند این عوامل را تقویت کند و تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان داشته باشد.

فرهنگ جهادی:

- ولایی بودن: ولایت به معنای پیروی از رهبری و اراده‌ی مشترک است. در فرهنگ جهادی، کارکنان به رهبری و دستورات مدیران و مدیران عالی در سازمان پایبندی می‌کنند. این انگیزه و انضباط کاری می‌تواند بهبود هماهنگی و همکاری در سازمان را تسهیل کند.

- سبک زندگی یکپارچه جهادی: فرهنگ جهادی می تواند باعث تحقق هدفها و مأموریت های سازمان شود. کارکنان با ارزش های جهادی مانند تضحیت، تعهد و پشتکار به اهداف سازمان متعهد می شوند و انگیزه بیشتری برای دستیابی به نتایج برتر در کار خود دارند.

- پاسخگویی به نیازهای انقلاب و کشور: جهاد به معنای تلاش برای تحقق اهداف ملی و نیازهای کشور است. در شرکت خودروسازی سایپا، ایجاد فرهنگ جهادی می تواند کارکنان را به سمت تحقق نیازهای اقتصادی و صنعتی کشور هدایت کند. این انگیزه می تواند عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و باعث شود که به جای تمرکز بر مصالح شخصی، به منافع کلیت جامعه اهمیت بدهند.

خودکفایی:

- تحقیق و توسعه: داشتن توانایی تحقیق و توسعه در سازمان، بهبود فرآیندها و به روزرسانی محصولات را ممکن می سازد. کارکنانی که به تحقیق و توسعه مشغول هستند، می توانند راهکارهای نوآورانه را برای بهبود عملکرد و کاهش هزینه ها ارائه دهند.

- تولید با کیفیت: خودکفایی در تولید باعث افزایش کیفیت محصولات می شود. کارکنانی که توانایی تولید محصولات با کیفیت را دارند، به افزایش رضایت مشتریان و بهبود عملکرد فروش سازمان کمک می کنند.

- مهارت و دانش فنی: داشتن مهارت ها و دانش فنی لازم برای انجام وظایف، عملکرد کارکنان را بهبود می بخشد. آموزش و توسعه مهارت های فردی کارکنان می تواند باعث افزایش کارایی و بهره وری در سازمان شود.

15

از طرف دیگر، عملکرد کارکنان نیز شامل تحقق اهداف و عملکرد، مهارت و دانش فنی، همکاری و هماهنگی است. ایجاد فرهنگ جهادی و خاز طرف دیگر، عملکرد کارکنان نیز شامل تحقق اهداف و عملکرد، مهارت و دانش فنی، همکاری و هماهنگی است. ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی می تواند بهبود عملکرد کارکنان را به شرح زیر توجیه کند:

- مهارت و دانش فنی: فرهنگ جهادی و خودکفایی می تواند توسعه مهارت ها و دانش فنی کارکنان را ترویج دهد. این افزایش مهارت ها و دانش فنی می تواند بهبود عملکرد فنی و تخصصی کارکنان را به همراه داشته باشد و باعث بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمان شود.

- همکاری و هماهنگی: فرهنگ جهادی و خودکفایی می تواند همکاری و هماهنگی بین کارکنان را تقویت کند. با ارتقاء انگیزه های اجتماعی و ایدئولوژیکی، کارکنان تمایل بیشتری به همکاری و تعامل مؤثر با هم دارند. این همکاری و هماهنگی می تواند اثربخشی سازمان را افزایش داده و عملکرد گروهی را بهبود بخشد.

در نتیجه، ایجاد فرهنگ جهادی و خودکفایی در شرکت خودروسازی سایپا می تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان داشته باشد.

پیشنهادهای:

با توجه به خروجی نهایی مدل، پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی به شرح زیر مطرح شده است:

- ارزیابی اثربخشی برنامه های آموزشی و توسعه مهارت ها: این پژوهش به بررسی ارزیابی برنامه های آموزشی و توسعه مهارت های فنی و تخصصی کارکنان در سایپا خواهد پرداخت. با بررسی اثربخشی این برنامه ها می توان بهبود عملکرد کارکنان را ارزیابی کرده و نقاط قوت و ضعف موجود را شناسایی کرد.

- بررسی ارتباط بین خودکفایی و کیفیت تولید: این پژوهش به بررسی ارتباط بین خودکفایی در تولید و کیفیت محصولات سایپا خواهد پرداخت. با بررسی تأثیر خودکفایی در بهبود کیفیت تولید، می توان راهکارهایی برای افزایش خودکفایی و بهبود کیفیت محصولات ارائه داد.

یشنهادات کاربردی

- ایجاد برنامه‌های آموزشی و توسعه مهارت‌ها: مدیران باید با ایجاد برنامه‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های فنی و تخصصی برای کارکنان خود به کارکنان کمک کنند تا مهارت‌ها و دانش فنی خود را به‌روزرسانی کنند و در نتیجه، عملکرد و کیفیت تولید را بهبود بخشند.
- ایجاد فرهنگ سازمانی جهادی: مدیران و ذینفعان اصلی باید با ایجاد فرهنگ جهادی در سازمان، کارکنان را به تحقق اهداف سازمانی ترغیب کند. این فرهنگ شامل ارتقاء انگیزه‌های جمعی، تعهد به اهداف سازمانی و همکاری مؤثر است. ایجاد انگیزه و تعهد کارکنان به اهداف سازمانی، عملکرد کارکنان را بهبود متاثر می‌کند و بهبود کیفیت تولید را تسهیل می‌کند.
- تشویق به خودکفایی و تحقق استقلال مالی: مسئولان ارشد باید برنامه‌ها و سیاست‌هایی را اجرا کند که کارکنان را به خودکفایی و تحقق استقلال مالی تشویق کند که شامل ایجاد امکانات و زمینه‌هایی برای راه‌اندازی کسب و کارهای شخصی، ارائه حمایت‌های مالی و مشاوره‌های کسب و کاری است. این اقدامات می‌توانند اهداف خودکفایی سازمان را تقویت کرده و بهبود عملکرد کلی سازمان را داشته باشند.
- ارتقاء سیستم‌ها و فرآیندها: مدیران باید سیستم‌ها و فرآیندهای خود را ارتقا دهد تا بهبود کیفیت تولید و عملکرد کارکنان را تسهیل کند. این شامل بهبود فرآیندهای تولید، بهره‌وری از منابع، استفاده از فن‌آوری‌های نوین و بهبود مدیریت عملیاتی می‌شود. این اقدامات می‌توانند بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمان را به همراه داشته باشند و عملکرد کلی سازمان را بهبود دهند.
- ایجاد فرصت‌های همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی: مدیران ارشد سازمان باید همکاری‌های فعال با دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی را تقویت کنند. این همکاری‌ها شامل انجام پروژه‌های مشترک تحقیق و توسعه، ارتباط مستقیم با پژوهشگران و دانشجویان، تبادل دانش و تجربیات، و استفاده از نتایج پژوهش‌های جدید در بهبود فرآیندها و کیفیت تولید است.

محدودیت‌های پژوهش:

در انجام این مقاله محدودیت‌های زیر وجود داشته است:

- دسترسی محدود به اطلاعات: برخی اطلاعات مرتبط با عملکرد و کیفیت تولید محدود و یا حساس بودند. این محدودیت به تحقیقات و دسترسی به داده‌های موردنیاز برای ارزیابی و تحلیل تأثیر عوامل مختلف بر کیفیت تولید، تأثیر بگذارد.
- محدودیت‌های زمانی: انجام پژوهش‌های جامع و دقیق در زمینه بهبود عملکرد و کیفیت تولید نیازمند زمان و هزینه‌بر است. محدودیت‌های زمانی شامل محدودیت زمانی برای جمع‌آوری داده‌ها، انجام آزمایشات و تحلیل‌ها، و تدارک منابع و مشارکت کارکنان در پژوهش باشد.

منابع

- فانی، مهتری آرانی، مشبکی اصفهانی، & عساری آرانی. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر فرهنگ جهادی در بهبود عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی. *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*, ۳۷(۱۰), ۲۲۴-۲۰۵.
- خادمی، & فرازنده. (۱۴۰۱). بررسی و آسیب شناسی همسویی راهبردی و عوامل مؤثر بر آن در حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره). *مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی*, ۳(۳), ۳۰۶-۳۳۲.
- صفری، شادی، صوفی، امیر تیموری، & فدایی. (۱۴۰۲). توانمند سازی شرکت های نفتی ایران جهت خودکفایی در مقابله با تحریم های آمریکا و اروپا با طراحی مدل بازی همکارانه. *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*, ۶(۴), ۴۰۲-۱۴۰.
- علوی، موسوی، صادقی نصب، & اسدی. (۱۴۰۲). الگوی توانمندسازی منابع انسانی در سازمان های دفاعی دانش محور (نمونه پژوهی: اداره تحقیقات و جهاد خودکفایی آجا). *فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی*, ۱۲(۴), ۹۱-۷۳.
- الهیاری، & امیدوار. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین تفکر سیستمی و چابکی سازمانی در سازمان تحقیقات و جهاد خودکفایی نزاجا. *کنترلر*, ۲۶(۵۱), ۴۲-۲۳.
- صنعت خودروسازی در ایران، چالش ها و راهبردها (snn.ir)
- ۱۳ چالش در صنعت خودروسازی ایران | فرهیختگان آنلاین (farhikhtegandaily.com)
- چالش ها و راهبردهای صنعت خودروسازی در ایران - جامعه اندیشکده ها (iranthinktanks.com)

- Dewi, N., Merta, I. K., & Suparta, I. N. (2023). The Role of Leadership Capabilities in Mediating Job Satisfaction and Core Competence on Business Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 437-444
- Irfan, M., Nidar, S. R., Azis, Y., & Widiyanto, S. (2023). Self-reliant in defense industries: Case study Indonesia. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2262715.